

© 2020 г.

ТРУДОУСТРОЙСТВО, КАРЬЕРА, МОБИЛЬНОСТЬ МОЛОДЕЖИ: ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ И ЛИЧНОСТНЫЕ ФАКТОРЫ

Осень 2019 г. выдалась плодотворной на научные мероприятия, посвященные молодежи (конференция ЦМИ ВШЭ СПб., Ковалевские чтения в СПбГУ). Не остался в стороне и ГАУГН, организовавший 24 октября 2019 г. на базе ИС ФНИСЦ РАН круглый стол «Институциональные и личностные факторы перемещений молодежи на рынке труда». Обсуждались результаты исследования «Молодежь и ее работа», проведенного в 2018 г. с использованием микс-стратегии: 1) онлайн-опрос респондентов в возрасте от 18 до 35 лет ($N = 5350$) на интернет-панели anketer.org, 2) глубинные интервью с молодежью 18–35 лет (52 интервью). Основные вопросы: трудоустройство молодежи, уязвимость группы в условиях нехватки рабочих мест, удовлетворяющих представлениям молодых, воспроизводство социального статуса, построение карьеры, адаптация на рынке труда, образовательная и профессиональная мобильность.

Открыл заседание докладом «Социальный капитал на рынке труда: неформальные каналы поиска работы» чл.-корр. РАН **М.Ф. Черныш** (ФНИСЦ РАН). Уже не первый год он поднимает вопросы, связанные с изучением социальной мобильности, в том числе молодежи. По его мнению, те, кто пользуется социальными связями при трудоустройстве, нарушают меритократические принципы, заложенные в основу такого института, как рынок труда, а также ключевые принципы его целеполагания. Подобные практики содействуют воспроизводству «темной» области функционирования социальных институтов. Его рабочая гипотеза: использующий неформальные схемы трудоустройства имеет «льготные» условия прохождения на рабочее место – уступает остальным по уровню образования или существенно сокращает стандартные процедуры квалификационной фильтрации. На основе данных онлайн-опроса молодежи докладчик установил, что неформальное трудоустройство чаще практикуется молодежью с высшим образованием. Он пришел к выводу, что не наличие квалификации, а притязания, связанные с высшим образованием, имеют значение, когда речь заходит о трудоустройстве, при этом общее количество лет обучения не оказывает существенного влияния. Докладчик предположил, что это соотносится прежде всего с сохранением квалификационного статуса и перспективами карьерного роста.

Интересный аспект рассмотрела **В.А. Шилова** (ИС ФНИСЦ РАН) – позиции работающей молодежи в управленческой иерархии. По данным опроса, 50% работающей молодежи не участвуют в управлении, находясь на низовых позициях в организациях, среди них 58% без высшего образования, больше жителей ПГТ и сельской местности. Аналитически она выделила три уровня определения респондентами собственного статуса в организации по позициям от руководителя до рядового работника (8 позиций): низший (уровень ниже начальника отдела/цеха) – 30%, средний (уровень начальника отдела/цеха) – 15,5% и высший (уровень директора) – 4%. Выявлено влияние возрастного, территориального факторов, соответствия выбранной специальности и отрасли, формы собственности.

Также позиция в иерархии влияет на удовлетворенность: чем она выше, тем более удовлетворен работой респондент, это может быть связано и с установками карьерно-ориентированной молодежи.

Проблему влияния базовых ценностей на удовлетворенность работой и карьерный успех молодых затронул **А.В. Быков** (НИУ ВШЭ). Используя регрессионный анализ, он показал, что ориентация на репутацию и власть положительно связана с карьерным успехом, в то время как ориентация на безопасность и семью – отрицательно. Последняя также показала значимую положительную связь с удовлетворенностью работой. Кроме того, был обнаружен значимый отрицательный эффект ориентации на «свободу и познание» на удовлетворенность работой. Докладчик подчеркнул влияние субъективно разделяемых ценностных установок на удовлетворенность работой, как одну из базовых составляющих удовлетворенности жизнью.

М.С. Мамиконян (ГАУГН) остановилась на проблемах адаптации молодежи на конкретном рабочем месте, влиянии трудового коллектива и ценностном аспекте. На основе анализа интервью она рассмотрела адаптационный процесс, особо выделив ситуации смены работы из-за несовпадения ожиданий, в том числе по заработной плате, а также эксплуатации сверх оговоренного (даже если это была устная договоренность).

Продолжила тему изучения адаптации на рынке труда **С.Ю. Демиденко** (ГАУГН). Рассматривая группу городской молодежи вне сферы занятости и учебы, она сфокусировала внимание на индивидуальном восприятии периодов вхождения и исхода из состояния NEET, а также на мотивах незанятости и основных факторах, влияющих на нее. По ее мнению, несмотря на существующие трудности при переходе «учеба-работа», NEET-статус в большей степени носит временный характер как по оценкам молодежи, так и по данным статистики. Однако такие практики, как частая смена работ, короткие трудовые проекты, несколько мест работы, неоднократная смена профессии, становятся нормой для молодого поколения, что безусловно вызывает изменение ценностного профиля и отношения к работе. Очевидно, социальный капитал оказывает влияние: молодежь из семей с высоким социальным капиталом в большей степени пребывает в статусе NEET, тогда как для слаборесурсной молодежи больше характерна прекарная занятость. Что касается первой группы, то в большинстве случаев безработица вызвана неудовлетворенностью полученным образованием, выбором профессии или расхождением представлений о профессии с реальностью, в том числе и материальным вознаграждением, превышенным уровнем притязаний. В ряде случаев высококачественная молодежь период без работы использует для собственного развития вне образовательных институций, но говоря об этом этапе как о пересмотре ценностей, «формировании себя», самообразовании, поиске контактов и т.д. Однако это обманчивый процесс, который может затянуть в определенную ловушку и вызвать в дальнейшем социальную апатию, исключение и самоизоляцию, потерю социального статуса, ухудшение психического здоровья.

Ю.В. Голиусова (ИС ФНИСЦ РАН) продолжила тему прекарной молодежи, подчеркнув, что не стоит рассматривать эту группу как неконкурентоспособную и слаборесурсную – уровень образования у них достаточно высок, однако образовательный потенциал используется не в полной мере. Как и безработные, молодые прекарии считают свое положение временным, но стремятся к занятости на постоянной основе. Однако в современных условиях это скорее недостижимый идеал. Время постоянных контрактов остается в прошлом. К прекарной молодежи Ю.В. Голиусова отнесла 10% занятой молодежи: из них работают по временному контракту (от трех лет и менее) – 41,5%, на основе устной договоренности – 31,1%, по договору подряда – 27,4%. По социально-демографическим характеристикам эта группа, по ее мнению, практически не отличается от работающих на постоянной основе, за исключением уровня образования – среди прекариев больше обладателей дипломов со средне-специальным образованием (43%), чем высшим (26%). Прекарная занятость, по мнению докладчика, рассматривается молодежью как способ избегания безработицы и незанятости.

На вопросах профессиональной мобильности региональной молодежи заострила внимание **Ю.М. Пасовец** (КГУ, Курск), приведя результаты фокус-групп и опроса студентов социально-гуманитарных специальностей. Ее интересовал вопрос: насколько молодежь готова к смене профессии. По данным опроса, только около 15% исключают для себя получение новой профессии в будущем. Большая часть согласна на смену в случае большей оплаты труда (61%) и карьерных перспектив (45%) в новой профессиональной сфере. Результаты показали, что молодежь тревожно оценивает ситуацию на рынке труда и допускает для себя возможную потерю работы в будущем (38%), а также смену профессии на более востребованную.

На социально-профессиональной специфике территориальной мобильности остановился **П.Е. Сушко** (ИС ФНИСЦ РАН). Он подчеркнул, что среди молодежи опыт переезда из одного населенного пункта в другой имеет около 35% опрошенных, еще у 13% есть подобные планы. В качестве основных мотивирующих причин молодежь традиционно отмечает получение образования и поиск работы. Вполне логично, что переезды осуществляются из небольших населенных пунктов (35% молодежи переезжали из сел или ПГТ) в более крупные (31% – в областные центры и города-миллионники), в которых больше инфраструктурных и ресурсных возможностей. Тему образовательной мобильности затронул **В.В. Веденин** (ГАУГН). Он актуализировал внимание на молодежи городов-миллионников, особенно выделив группу мигрантов, в большей степени независимых от родителей и старающихся оплачивать учебу самостоятельно, совмещая ее с работой.

Продолжила тему профессиональной и образовательной мобильности **Ю.Б. Епихина** (ГАУГН; ИС ФНИСЦ РАН), сконцентрировавшись на соответствии/несоответствии работы молодежи полученной ранее специальности. Данные интернет-опроса свидетельствуют, что более трети молодых работают по полученной специальности (36%), у трети работа полученной специальности не соответствует, 26% опрошенных заявили о частичном совпадении, при этом не связанном с профилем образования. Докладчик поставила вопрос об интерпретации данных, так как в дипломах современных выпускников специальность указывается иначе, чем в предыдущих поколениях.

Современное состояние рынка труда нестабильно. Изменение условий труда и усиление разных форм эксплуатации оказывают влияние на все экономически активное население страны. Особенно это касается молодежи, так как эта группа уязвима на рынке труда в силу незавершенности своего статуса, отсутствия опыта работы и необходимых компетенций. Несомненно на этот процесс влияют личностные и институциональные факторы. Итоги исследования, несмотря на оптимистичную оценку собственного положения молодежью, веру в собственные силы, свидетельствуют об усилении факторов социального неравенства, появления новых форм эксплуатации и самоэксплуатации, которые лишают молодежь надежды на социальные гарантии, которыми обладало поколение их дедов.

Результаты проведенного исследования нашли свое отражение в Информационно-аналитическом бюллетене Института социологии, № 4, 2019 г. «Социальная адаптация молодежи на рынке труда».

С.Ю. ДЕМИДЕНКО

ДЕМИДЕНКО Светлана Юрьевна, ст. препод. Государственного академического университета гуманитарных наук, отв. секр. журнала «Социологические исследования», Москва, Россия (demidsu@yandex.ru).

DOI: 10.31857/S013216250008523-8

EMPLOYMENT, CAREER, YOUTH MOBILITY: INSTITUTIONAL AND PERSONAL FACTORS

Svetlana Yu. DEMIDENKO, Senior Lecturer, State Academic University for the Humanities; executive secretary (editor), journal "Sociological Studies", Moscow, Russia (demidsu@yandex.ru).
